

2. Левицький Ю. А. Визначення місця стратегії розвитку в класифікації стратегій / Ю. Д. Костін, Ю. А. Левицький // Вісник економічної науки України. – 2008. – № 2. – С. 60–63.

ПРОБЛЕМА ПЛИННОСТІ ПЕРСОНАЛУ В ШЛЯХОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ ТА НАПРЯМИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

О. В. КУРМАЗ

КПСП «Шляхрембуд»

61004 м. Харків, вул. Москалівська, 20

О. І. СЛАВУТА, ст. викл.

Харківський національний університет міського

господарства ім. О. М. Бекетова

61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17

dor_kadr@mail.ru

Шляхове господарство характеризується значним рівнем (більше третини) руху персоналу порівняно з іншими галузями, що негативно пливає на ефективність діяльності підприємств цієї галузі. Серед причин слід зазначити складні умови праці, пов'язані з роботою на відкритому повітрі при підвищеній та пониженій температурі повітря і сезонним характером діяльності, а також за даними Міністерства інфраструктури України низький рівень оплати праці – 3200-4000 грн.

Таке становище визиває значні економічні збитки, а також створює організаційні, кадрові, технологічні та психологічні труднощі, негативно впливає на моральний стан робітників, що залишились, на їх трудову мотивацію і відданість праці, оскільки зі звільненням персоналу у більшості випадків порушуються міжособистісні зв'язки у сталому трудовому колективі.

При визначенні економічного збитку враховується такі складові:

- втрати, спричинені перервами у роботі підприємства;
- втрати, викликані необхідністю навчання і перенавчання новоприбулих працівників;
- втрати, зумовлені зниженням продуктивності праці у робітників перед звільненням;
- втрати, викликані недостатнім рівнем продуктивності праці новоприйнятих робітників;
- витрати з найму персоналу внаслідок плинності;
- втрати від браку нових працівників.

Загальна величина економічного збитку, викликаного плинністю персоналу, визначається добутком всіх одиничних втрат. За оцінками експертів витрати на заміну робочих становлять: 7-12% річної заробітної плати для робітників; 18-30% – для фахівців; 20-100% – для керівного складу.

Для покращення існуючого стану доцільно впроваджувати на підприємстві програму адаптації нових працівників, що дозволяє зменшити плинність

персоналу на 10-20%. Для забезпечення ефективності впровадження такої програми обов'язково слід передбачити мотивуючі заходи для управлінського персоналу підприємства. За даними спеціалістів[1] на комунальних підприємствах доцільно використання біхевіористського підходу. Оскільки директора підприємства шляхового господарства призначають органи міської влади і укладають з ним контракт, пропонується ввести у контракт окремий підпункт щодо стимулювання директора до економії ресурсів, у тому числі шляхом зменшення плинності персоналу. Це сприятиме вивільненню коштів і створенню резервів для матеріального заохочення робітників.

Список використаних джерел:

1. Єсіна В. О. Впровадження мотивуючих заходів у діяльність управлінського персоналу комунального підприємства / В. О. Єсіна, Д. Ю. Рижевська // Бізнес-адміністрування в умовах турбулентної економіки : тези доп. на III міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 1–28 лютого 2017 р.). – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. – С.113–115.

КОНКУРЕНТНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК СИСТЕМНИЙ ЕЛЕМЕНТ РОЗВИТКУ РИНКОВИХ ВІДНОСИН В ЖКГ

С. Ю. ЮР'ЄВА, канд. екон. наук, доц.,
К.В. КУХТІН, ас.

*Харківський національний університет
міського господарства ім. О.М.Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17
yurevass@mail.ru*

Сьогодні перед ЖКГ стоїть задача удосконалення технології надання послуг, підвищення їх якості та ефективності діяльності задля отримання конкурентної переваги.

Невід'ємним елементом ринкової економіки є конкуренція, саме тому формування конкурентного середовища в ЖКГ стало одним з першочергових завдань. Сформувати конкурентне середовище означає створити такі умови для об'єктів, що хазяйнують, коли їх суперництво ефективно обмежує можливості кожного з них односторонньо впливати на загальні умови обороту товарів і надання послуг на відповідному ринку.

Специфіка ЖКГ полягає у тому, що нерозвинутість конкурентних відносин у цій галузі спричинена у багатьох випадках суб'єктивними причинами, які склалися ще у адміністративній системі управління економікою країни.

Відповідно до моделі, запропонованої М. Портером, стан і природу конкуренції можна охарактеризувати п'ятьма конкурентними силами: суперництвом між продавцями усередині галузі, погрозою появи нових товарів-замінників, погрозою появи нових конкурентів, конкурентною системою постачальників, конкурентною системою покупців.